

Рассмотрено и принято на
педсовете от 22.11.22
протокол № 3

Утверждаю
И.о.директора школы
Г.А. Порывкина

Приказ 102-од от 22.11.2022

**План мероприятий («дорожная карта»)
внедрения целевой модели наставничества
в ГБОУ НАО «Основная школа п.Амдерма»**

1. Основные положения

План мероприятий («дорожная карта») разработана в соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»,

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих в п. Амдерма.

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

улучшение показателей ГБОУ НАО «Основная школа п.Амдерма» в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии

педагогических кадров;

создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

2. Формы наставничества

Форма наставничества - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены три:

«ученик - ученик»;

«учитель - учитель»;

«работодатель - ученик»;

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник - наставляемый), но и для групповой работы (один наставник - группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия - все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

Организация работы в рамках всех трех форм не потребует большого привлечения ресурсов и финансирования, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) образовательных организаций, за исключением возможного привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников.

3. Этапы программы

Реализация программы наставничества в ГБОУ НАО «Основная школа п.Амдерма» включает семь основных этапов.

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

Реализация программы наставничества в ГБОУ НАО «Основная

школа п.Амдерма» производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов. Внешний контур образуют сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители органов местной организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Внутренний контур представляют руководитель и администрация школы, обучающиеся и их родители, молодые специалисты, педагоги.

Очередность этапов представлена на рисунке.



4. Характеристика контингента школы

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2022	Прогноз 01.09.2023
1	Численность обучающихся, чел.		
	в том числе:		
1.1	численность обучающихся в 1-4 классах, чел.		
	из них:		
1.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.		
1.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	-	-
1.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.		
1.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.		
1.2	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.		
	из них:		
1.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.		
1.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.		
1.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.		
1.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.		
2	Численность педагогических работников, чел.		
	в том числе:		
2.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.		
2.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.		
2.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.		
2.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.		
2.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.		
2.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.		
3	Количество работодателей (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности школы		
4	Численность родителей (законных представителей)		

5. План мероприятий («дорожная карта») внедрения целевой модели наставничества

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества Задача: информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников Результат: определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества		
1.1	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	сентябрь	директор

1.2	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	сентябрь	директор
1.3	Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества	октябрь	директор
1.4	Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	октябрь	Директор, заместитель директора по УВР
2	<p>Формирование базы наставляемых Задача: выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества Результат: сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе</p>		
2.1	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	октябрь	Заместитель директора по УВР
2.2	Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	октябрь	Социальный педагог, классные руководители
2.3	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	октябрь	Заместитель директора по УВР
3	<p>Формирование базы наставников Задача: поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников Результат: сформированы базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций</p>		
3.1	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	октябрь	Директор, заместитель директора по УВР
3.2	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	октябрь	Заместитель директора по УВР, руководитель МО

3.3	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	октябрь	Руководитель МО
3.4	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	октябрь	Руководитель МО
4	<p>Отбор и обучение наставников</p> <p>Задача: выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми</p> <p>Результат: сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации</p>		
4.1	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	ноябрь	Директор, заместитель директора по УВР, руководитель МО
4.2	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	ноябрь	Директор, заместитель директора по УВР, руководитель МО
4.3	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	ноябрь	Директор, заместитель директора по УВР, руководитель МО
4.4	Обучение наставников	ноябрь	Директор, заместитель директора по УВР, руководитель МО
5	<p>Формирование наставнических пар или групп</p> <p>Задача: формирование пар «наставник - наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям</p> <p>Результат: сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы</p>		
5.1	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	декабрь	Директор, заместитель директора по УВР, руководитель МО
5.2	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого	декабрь	Руководитель МО

	после завершения групповой встречи		
5.3	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	декабрь	Руководитель МО
5.4	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	декабрь	Руководитель МО
6	<p>Организация работы наставнических пар или групп Цель: Задача: закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе Результат: сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы</p>		
6.1	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	январь	Заместитель директора по УВР, руководитель МО
6.2	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	январь	Заместитель директора по УВР, руководитель МО
6.3	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	январь	Заместитель директора по УВР, руководитель МО
6.4	Регулярные встречи наставника и наставляемого	январь-май	Заместитель директора по УВР, руководитель МО
6.5	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	апрель	Заместитель директора по УВР, руководитель МО
6.6	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	май	Заместитель директора по УВР, руководитель МО
6.7	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	май	Директор, заместитель директора по УВР, руководитель МО
6.8	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности	май	заместитель директора по

	участием в программе наставничества		УВР, руководитель МО
7	<p>Завершение наставничества</p> <p>Цель: усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров</p> <p>Задача: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>Результат: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых</p>		
7.1	Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций	июнь	директор
7.2	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	июнь	Директор, заместитель директора по УВР
7.3	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	июнь	Руководитель МО
7.4	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	июнь- сентябрь	Директор, заместитель директора по УВР, руководитель МО
7.5	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	июнь- сентябрь	заместитель директора по УВР, руководитель МО
7.6	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	сентябрь	Технический специалист
7.7	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	сентябрь	Директор, заместитель директора по УВР
7.8	Формирование долгосрочной базы наставников	октябрь	Директор, заместитель директора по

